

Relazione del Comitato Unico di Garanzia Ausl Toscana Centro

RELAZIONE ATTIVITA' ANNO 2024

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2024

Azienda USL Toscana Centro

Acronimo: AUSL TC
Regione: Toscana
Provincia: FI
Comune: Firenze
CAP: 50122
Indirizzo: Piazza Santa Maria Nuova, 1
Codice Amministrazione: AUSLTC
Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni
Categoria: Aziende Sanitaria

Numero dipendenti dell'Amministrazione: Oltre i 500

Premessa

L'Azienda USL Toscana Centro si impegna a garantire la prevenzione e il contrasto di qualsiasi forma di discriminazione sul luogo di lavoro e a favorire il benessere sia organizzativo che dei lavora-

tori, attraverso la promozione della cultura delle pari opportunità e del rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo.

Inserire il logo del CUG o dell'Amministrazione di appartenenza o di entrambi

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del **Comitato Unico di Garanzia** previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*”.

Finalità della Relazione

La presente relazione ha un duplice obiettivo:

- fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione
- costituire uno strumento utile per la promozione delle azioni di benessere organizzativo e per la verifica dello stato di attuazione di quelle già inserite nel PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) adottato dall'amministrazione.

Compito del **CUG** è raccogliere, analizzare e mettere in relazione i dati provenienti dai vari ambiti interni alla propria organizzazione e gli atti aziendali che interessano le aree di competenza, per trarne conclusioni sull'attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata:

- SEZIONE 1 all'analisi dei dati sul personale raccolti dagli uffici Risorse Umane sulla distribuzione del personale per genere e sulle carriere.
- SEZIONI da 2 a 5: alla descrizione delle azioni aziendali inerenti la promozione di principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni. Queste azioni rappresentano il patrimonio aziendale che potrà essere oggetto di riflessione, collaborazione e condivisione da parte del Comitato in funzione della programmazione aziendale.

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.

PRIMA PARTE

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

In questa sezione è presente un'analisi dei dati sulla composizione del personale per genere, fascia di età (es. 21-30 anni, 31-40, 41-50, 51-60, 61-70, 71 e oltre), qualifica/profilo, livello, dirigenza e incarichi di direzione.

Tabella 1 - Distribuzione del personale per COMPARTO SSN, DIRIGENZA SSN, DIRIGENZA PTA.

Valori assoluti e percentuali

Fonte: Rielaborazione su dati Dipartimento delle Risorse Umane AUSL

PERSONALE AL 31.12.2024	F	% F	M	% M	UNITA' TO- TALI
COMPARTO SSN	9648	78%	2791	22%	12439
DIRIGENZA AREA SANI- TA' SSN	1724	60%	1132	40%	2856
DIRIGENZA P.T.A. SSN	33	39%	51	61%	84
Totale complessivo	11405	74%	3974	26%	15379

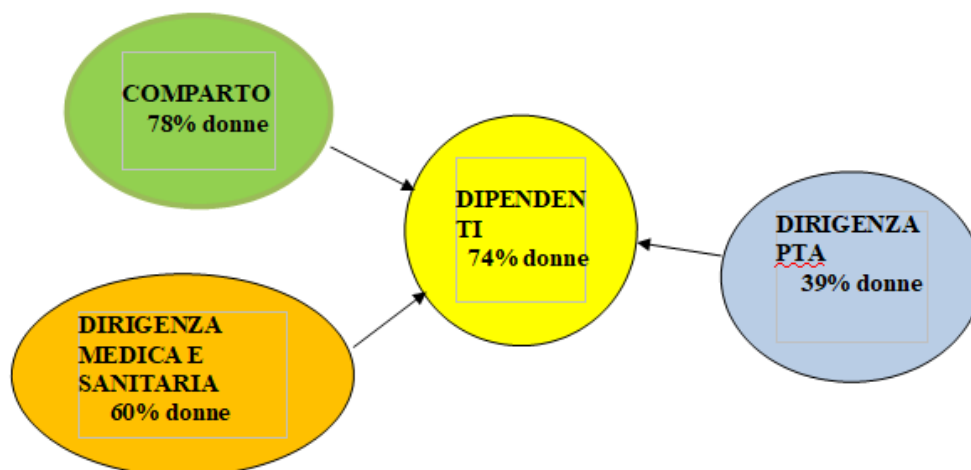
Tabella 2 - Distribuzione del personale per profili professionali.

Valori assoluti e percentuali

Fonte: Rielaborazione su dati Dipartimento delle Risorse Umane AUSL

PROFILO PROFESSIONALE					
	F	% F	M	% M	Totale
AREA DEGLI ASSISTENTI	388	64%	223	36%	611
AREA DEGLI OPERATORI	2026	84%	396	16%	2422
AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI	6899	78%	1948	22%	8847
AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO	335	60%	224	40%	559
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	22	59%	15	41%	37
DIRIGENTE ARCHITETTO	3	60%	2	40%	5
DIRIGENTE ASSISTENTE SOCIALE	2	100%	0	0%	2
DIRIGENTE AVVOCATO	1	50%	1	50%	2
DIRIGENTE BIOLOGO	52	84%	10	16%	62
DIRIGENTE CHIMICO	4	57%	3	43%	7
DIRIGENTE DELLE PROFESSIONI SANITARIE	20	53%	18	47%	38
DIRIGENTE FARMACISTA	63	80%	16	20%	79
DIRIGENTE FISICO	9	50%	9	50%	18
DIRIGENTE INGEGNERE	5	14%	31	86%	36
DIRIGENTE MEDICO	1455	59%	1024	41%	2479
DIRIGENTE ODONTOIATRA	0	0%	2	100%	2
DIRIGENTE PSICOLOGO	97	84%	18	16%	115
DIRIGENTE SOCIOLOGO	0	0%	1	100%	1
DIRIGENTE STATISTICO	0	0%	1	100%	1
DIRIGENTE VETERINARIO	24	46%	28	54%	52
MEDICO PENITENZIARIO	0	0%	4	100%	4
Totale complessivo	11405	74%	3974	26%	15379

Grafico 1 - Rappresentazione della presenza femminile in Azienda USL Toscana Centro



Fonte: Rielaborazione su dati Dipartimento delle Risorse Umane AUSL

Commento alla Tabella 1 e 2 e Grafico 1

L' AUSLTC, al 31/12/2024, conta un totale di **15.379** dipendenti.

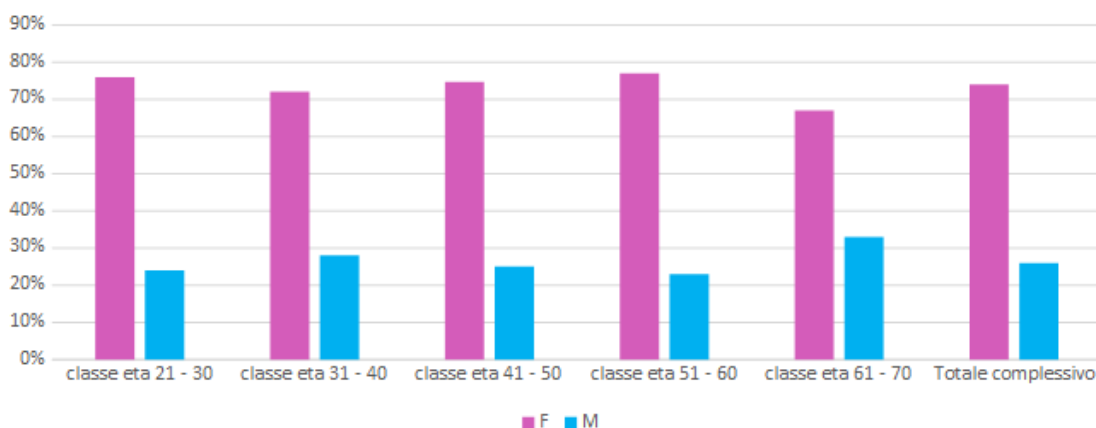
Dai dati forniti dagli uffici delle risorse umane risulta un numero di 11.405 dipendenti di genere femminile e **3974** dipendenti di genere maschile.

Come per l'anno 2023, il 74% dei dipendenti risulta quindi afferire al genere femminile.

Le tabelle n.1 e 2 e il grafico n.1 mostrano la prevalenza del genere femminile in particolare nelle nel settore Comparto (Area degli operatori e Area dei professionisti della salute e funzionari: professioni infermieristiche/ostetriche/sanitarie e OSS, nelle professioni sociali e nel ruolo amministrativo). Il genere femminile risulta sempre prevalente anche nella dirigenza medica e nelle professioni tecnico/sanitarie ma con una differenza minore in termini percentuali rispetto al genere maschile. Tali dati andrebbero a confermare la tendenza, registrata sia a livello di sistema sanitario nazionale, che del sistema scolastico /universitario, di una presenza femminile maggiore nelle professioni di aiuto. Il genere maschile è prevalente invece fra i Dirigenti PTA.

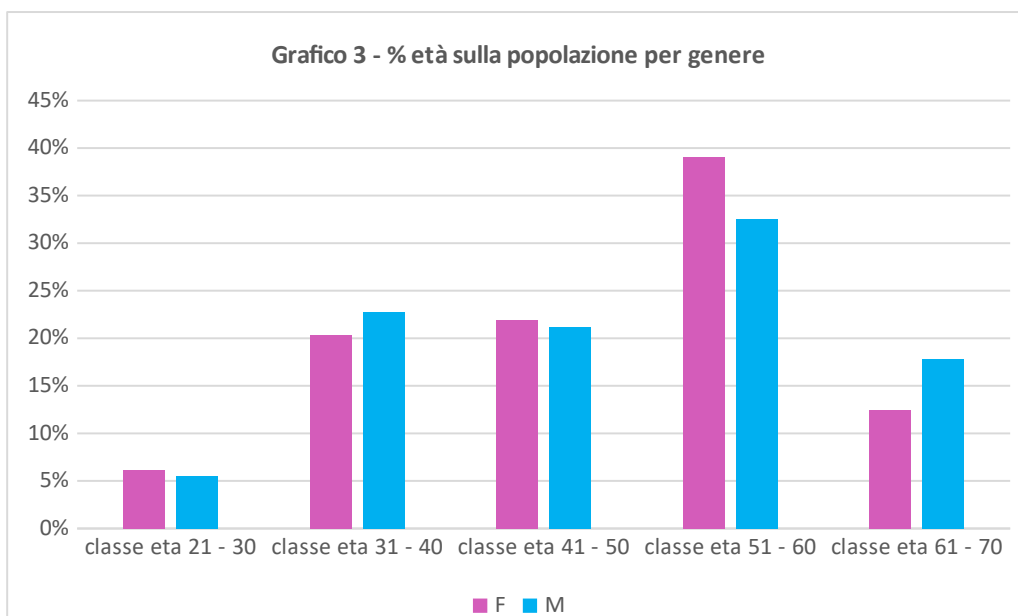
Personale suddiviso per classi di età Ausl toscana centro 2024

Grafico 2 - % sul totale dei dipendenti



Fonte: Rielaborazione su dati Dipartimento delle Risorse Umane AUSL TC

Grafico 3 - % età sulla popolazione per genere



Fonte: Rielaborazione su dati Dipartimento delle Risorse Umane AUSL TC

Commento Grafici 2 e 3

Il Grafico 2 descrive il dato del personale per genere in valore percentuale sul totale dei dipendenti ed evidenzia la prevalenza femminile in tutte le classi di età.

Si osserva così che le donne, in ogni classe di età, si collocano su valori compresi fra il 67 e il 77%.

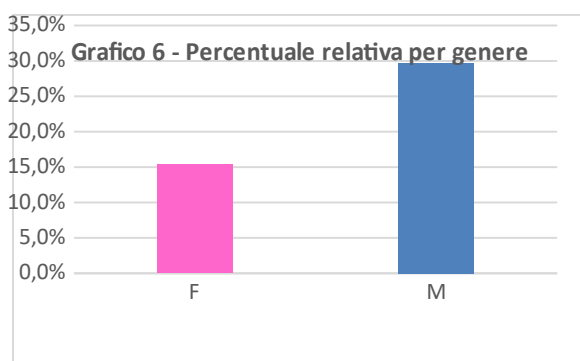
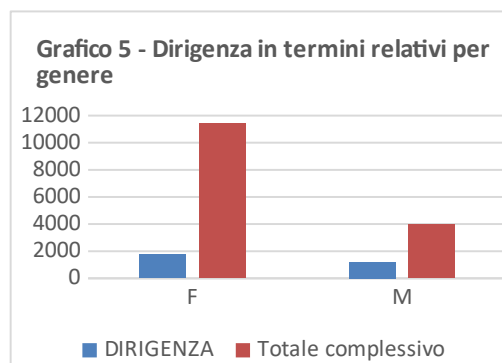
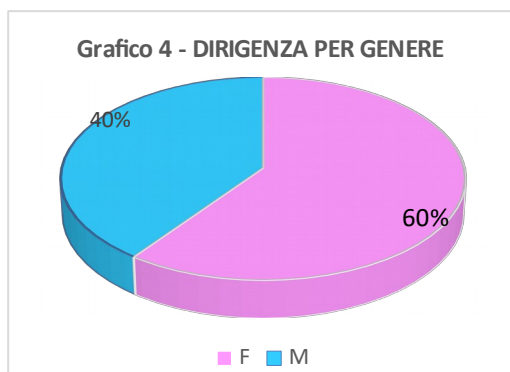
Il Grafico 3, diversamente dal precedente che valuta il dato sulla popolazione totale, descrive la percentuale del personale per genere calcolata sulla popolazione di riferimento per genere, (Maschi/popolazione Totale maschi e femmine/popolazione totale femmine).

Il dato che se ne ricava mette in evidenza elementi non emergenti nel Grafico precedente e, in parte, non esattamente allineabili con esso. In particolare, nel Grafico 3 si può osservare che, analizzando il dato in modo proporzionale al genere, la percentuale maschile è superiore a quella femminile sia nella fascia di età 39-40 che in quella oltre 60 anni.

Il Grafico 3 mette in evidenza quanto gli uomini accedano prima ai ruoli aziendali e vi permangano più a lungo. Questo fenomeno potrebbe confermare la tendenza ad una difficoltà nella conciliazione vita/lavoro riferita soprattutto al genere femminile.

Il Grafico 3, con tali dati, offre molti spunti di riflessione su quelle che potrebbero essere le strategie da attivare, a livello aziendale, per promuovere azioni che favoriscano una maggiore possibilità in ingresso e una maggiore possibilità di permanenza del genere femminile e quindi una migliore parità tra i generi.

I due grafici vanno letti non in contrapposizione l'uno all'altro, ma come integrazione reciproca.



Fonte: Rielaborazione su dati Dipartimento delle Risorse Umane

Commento Grafici 4-5 e 6

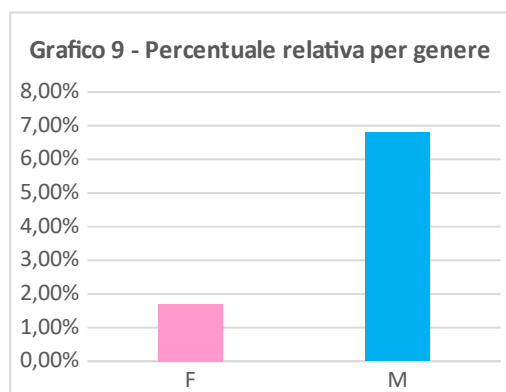
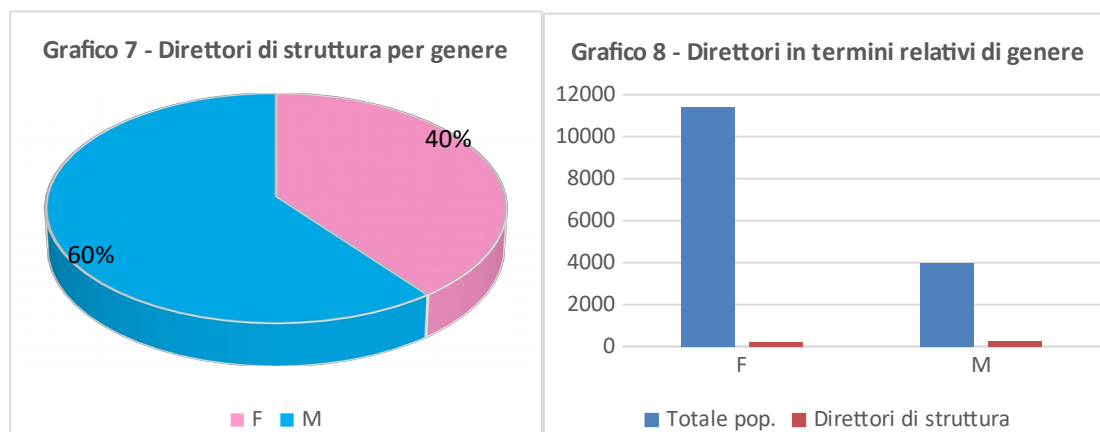
Il Grafico a torta n.4 descrive la percentuale di dirigenti per genere. Il dato emerso evidenzia in termini assoluti una presenza lievemente maggiore del genere femminile sul totale dei dirigenti aziendali (60 vs 40%) che farebbe ipotizzare l'assenza di un forte gender gap in Azienda.

Tuttavia, tale dato, che deriva dalla larga prevalenza del genere femminile tra i dipendenti, non fornisce una misura reale dell'effettiva parità di accesso al ruolo dirigenziale tra i due generi.

Infatti gli Istogrammi n. 5 e n.6 vanno ad analizzare il dato di genere nella dirigenza mettendolo in relazione alla popolazione maschile e femminile, ovvero calcolando l'incidenza dei dirigenti di genere maschile sulla popolazione di dipendenti di genere maschile e l'incidenza dei dirigenti di genere femminile sulla popolazione di dipendenti di genere femminile.

Analizzato con questa metodica non solo i dati cambiano ma addirittura si invertono, evidenziando una prevalenza relativa del genere maschile nella dirigenza aziendale.

I due istogrammi evidenziano infatti che i dipendenti di genere maschile hanno circa il 30% di probabilità di ricoprire un ruolo dirigenziale a fronte di un 15% per quelli di genere femminile.



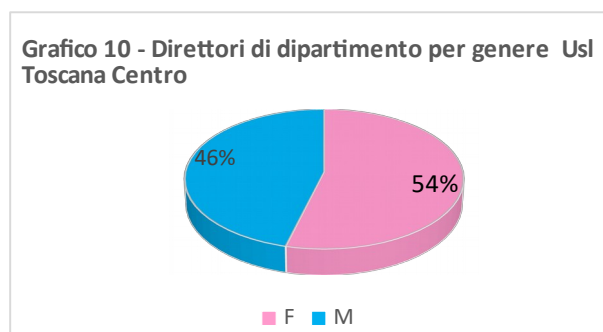
Fonte: Rielaborazione su dati Dipartimento delle Risorse Umane AUSL TC

Commento Grafici 7-8 e 9:

I grafici descrivono il dato relativo alla presenza per genere dei dipendenti nei ruoli di Direttori di Struttura. La prevalenza è maschile sia sulla popolazione totale (grafico 7) che calcolata sulla popolazione divisa per genere (Direttori maschi/totale maschi e Direttori femmine/totale femmine - grafico 8 e 9).

Il grafico 8 evidenzia nettamente la minore presenza femminile nel ruolo di Responsabile di struttura, rispetto all'ampio bacino di dipendenti donne.

In questa ultima analisi si evince come a fronte di un 6,8% di uomini, sul totale dei dipendenti maschi, che arriva a ricoprire il ruolo di Direttore di Struttura, l'1,7% delle donne ci riesce.



Fonte: Rielaborazione su dati Dipartimento delle Risorse Umane AUSL TC

Direttori di Dipartimento per genere su valore relativo:

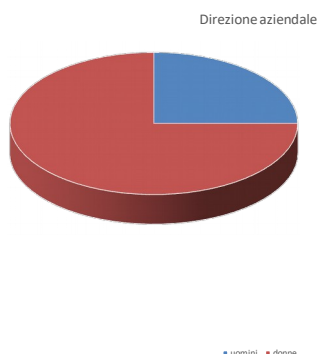
Uomini: 12 Direttori di Dipartimento su 3974 dipendenti uomini
Donne: 14 Direttori di Dipartimento Su 11405 dipendenti donne
Uomini: 3,01 per 1000
Donne: 1,23 per 1000

Commento Grafico 10

Il grafico 10 evidenzia una lieve prevalenza di donne nel ruolo di Direttori di Dipartimento. Analizzando però, come fatto sopra, il dato in relazione alla popolazione di dipendenti suddivisa per genere, la prevalenza reale assume proporzioni che permettono di concludere che solo una donna su 1000 arriva a ricoprire il ruolo di Direttore di Dipartimento, contro 3 uomini su 1000.

Grafico 11: Direzione aziendale per genere

...qualcosa sta cambiando



Fonte: Rielaborazione su dati Dipartimento delle Risorse Umane AUSL TC

Commento Grafico 11. Composizione Direzione Aziendale per genere

Il grafico 11 mostra come, allo stato attuale, a seguito del nuovo assetto organizzativo 3/4 dei ruoli della Direzione aziendale risultano oggi ricoperti da direttori di genere femminile, pertanto qualcosa sta cambiando: il “famoso” tetto di cristallo si sta un po’ incrinando, ma siamo ancora lontani da una reale situazione di parità di genere e soprattutto di welfare.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

In questa sezione sono descritte le azioni aziendali che riguardano la promozione della conciliazione vita-lavoro. Queste azioni rappresentano il patrimonio aziendale che, in quanto afferente all’ambito di interesse del CUG, potrà essere oggetto di riflessione, collaborazione e condivisione da parte del Comitato in funzione della programmazione aziendale.

In Azienda USL Toscana Centro è attivo l’istituto dello smart working, la possibilità di richiedere part-time, congedi parentali, permessi/congedi per disabilità propria o parentale.

Smart working in Azienda USL Toscana Centro:

Tutto il personale dipendente a TI o TD appartenente all’area contrattuale del comparto e della dirigenza, prevalentemente del ruolo amministrativo professionale, anche con contratto part time o ad impegno ridotto ed il personale comandato in ingresso, può accedere allo smart working compatibilmente con l’attività svolta.

Il lavoro agile si applica nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità, in considerazione e compatibilmente con il profilo professionale ricoperto e l’attività in concreto svolta presso la sede di lavoro dell’Amministrazione.

L’Amministrazione garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, all’incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

In Azienda USL Toscana Centro è stato deliberato (Delibera n. 521/2023) il GEP (Gender Equality Plan) Aziendale che prevede alcune azioni di Conciliazione vita/lavoro:

- implementare e monitorare il lavoro agile
- Introdurre, prorogare e/o ampliare, compatibilmente con le esigenze organizzative dell’Azienda, misure relative a forme di flessibilità dell’orario e delle modalità di lavoro, con particolare riferimento all’articolazione dell’orario di servizio, forme di rapporto di lavoro parziale e lavoro agile in relazione alle esigenze di conciliazione e equilibrio tra vita e lavoro, dando maggior attenzione a chi ha rilevanti carichi di cura.
- supportare la genitorialità con agevolazioni per fruizione di servizi rivolti alla famiglia (es. nidi, materne, doposcuola, servizi estivi), alla persona (es conciliazione dei tempi di vita-lavoro) e dove possibile sviluppare e/o ampliare convenzioni o altri accordi con enti erogatori di servizi di pertinenza.

CRONOPROGRAMMA: triennio 2023 – 2025

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

In questa sezione sono descritte le azioni aziendali che riguardano la promozione della parità /pari opportunità. Queste azioni rappresentano il patrimonio aziendale che, in quanto inerente all'ambito di interesse del CUG, è stato e potrà essere oggetto di riflessione, collaborazione e condivisione da parte del Comitato in funzione della programmazione aziendale.

Nel 2024 il Gruppo Politiche e Salute di Genere ha approfondito, attraverso uno studio delle best practice nazionali e la partecipazione ad eventi sui temi di interesse, alcune tematiche "core" che hanno condotto alla formulazione di un'ipotesi di percorso per l'implementazione delle azioni di sistema e progettuali di cui sotto.

Obiettivi generali:

Promozione di una cultura organizzativa orientata a valorizzare il differente contributo di persone di genere diverso in Azienda e l'effettiva tutela del principio di eguaglianza di genere.

Sviluppo di politiche aziendali di parità che riducano il divario di genere con conseguente crescita delle competenze ed incremento di qualità dei processi.

Promozione dell'analisi, messa in trasparenza e rendicontazione delle politiche interne al contesto lavorativo aziendale così da far emergere le criticità che causano o acuiscono il gap di genere sviluppando un processo che abbia come obiettivo ultimo la certificazione delle parità di genere.

Accesso ai vantaggi, economici diretti e indiretti, come previsto della legge 5 novembre 2021, n. 162 e vantaggi competitivi e di reputazione.

Per lo sviluppo di un percorso progettuale, sono state proposte l'individuazione e formalizzazione di un **Gruppo Aziendale** con tempo dedicato e definizione di obiettivi, tempi ed azioni per la messa a sistema delle informazioni e delle iniziative aziendali e per la rimodulazione e sviluppo coerente e coordinato delle azioni previste dal G.E.P.

Obiettivi specifici:

- 1) **redazione del Bilancio di Genere** quale strumento proattivo di valutazione e monitoraggio che orienti e conduca l'organizzazione ad intraprendere azioni che equilibrino i contributi diversi dei generi.
- 2) **rimodulazione ed implementazione delle azioni previste nel Piano per l'uguaglianza di genere (G.E.P.)** verificando gli obiettivi previsti e procedendo alla loro riconfigurazione in relazione all'analisi e valutazione dei dati qualitativi e quantitativi raccolti nel processo di redazione del Bilancio di Genere.
- 3) **realizzazione di azioni progettuali** (di tipo epidemiologico, rivolto ai dipendenti ed in favore della cittadinanza/persona) e verifica del raggiungimento degli obiettivi previsti attraverso il monitoraggio degli indicatori individuati.
- 4) **sviluppo del percorso per la certificazione di genere.**
- 5)

Il Piano di Azioni Positive (PAP) rientrava tra le funzioni affidate al Comitato Unico di Garanzia (CUG) dalla Direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri ed è oggi ricompreso nel PIAO aziendale. Le azioni positive hanno lo scopo di garantire una maggiore tutela ai lavoratori pubblici, di rendere ancora più efficace ed efficiente l'attività della pubblica amministrazione, di favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro e il benessere dei dipendenti, nonché la prevenzione e il contrasto del mobbing e di qualsiasi discriminazione o violenza morale o psicologica.

Al fine dell'equilibrio di genere e delle pari opportunità nel GEP (Gender Equality Plan) Aziendale è previsto l'obiettivo della promozione delle pari opportunità nella cultura, nei processi e nelle pratiche istituzionali attraverso l'equilibrio di genere negli organi collegiali, nelle commissioni e nei comitati.

L'azione proposta nel GEP a tale scopo è la seguente:

- Analisi preliminare dei regolamenti aziendali, al fine di individuare possibilità di intervento finalizzate a favorire il riequilibrio di genere all'interno degli organi e delle commissioni aziendali: e ciò, sia in termini di componenti che di presidenza.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

In questa sezione sono descritte alcune azioni progettate ed altre realizzate dal Cug in sintonia con quelle aziendali per il benessere del personale.

Il CUG ha partecipato attivamente alla revisione del Codice di comportamento aziendale con un contributo sull'Art. 11 quater - "Divieto di discriminazione e promozione delle pari opportunità negli ambienti di lavoro".

Il CUG ha stabilito l'obiettivo di promuovere lo sviluppo di un percorso condiviso con il SePP aziendale per la prevenzione dello stress lavoro correlato e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il Comitato si propone come organo di collegamento tra i lavoratori e gli organi preposti alla prevenzione, rimanendo al contempo nei limiti del proprio ruolo nell'ambito aziendale, facendosi interceptore tempestivo dei fattori ambientali, diretti e indiretti, che alimentano stress e burn-out o, al contrario, favoriscono benessere e sicurezza.

Il CUG è stato impegnato nell'analisi e gestione delle segnalazioni pervenute da parte del personale aziendale.

Ogni dipendente può infatti rivolgersi al Comitato attraverso la mail istituzionale comitatounicodigaranzia@uslcentro.toscana.it per richieste di informazioni o per segnalazioni.

(vedi allegato A Procedura di Segnalazioni/ allegato B Scheda di Segnalazione)

Il CUG risponde:

- fornendo indicazioni sulla natura del Comitato e sulle sue funzioni;
- gestendo le segnalazioni sulla base della tipologia, orientandole per la loro presa in carico.

Le segnalazioni pervenute vengono considerate, con la massima riservatezza, anche al fine delle azioni correttive e migliorative proposte all'Amministrazione.

Il CUG ha costanti contatti con la SOSD di Psicologia Clinica aziendale, al cui interno operano professionisti appositamente formati nella gestione dello stress lavoro correlato e del benessere organizzativo. La SOSD di Psicologia Clinica aziendale è già organizzata nel fornire spazi di ascolto e di counseling (“Sportelli”) all’interno di ogni presidio ospedaliero.

In conclusione il CUG, nell'ambito delle sue prerogative, esercita un'azione proattiva nella messa a sistema delle reti, delle risorse e dei servizi aziendali già esistenti per i dipendenti con l'obiettivo di rispondere in maniera appropriata alle istanze che gli giungono sviluppando percorsi dedicati.

Il Ruolo del Gruppo “Benessere Organizzativo”

Nel 2024, il gruppo Benessere ha avviato un’indagine per identificare gli strumenti più idonei da proporre come azioni positive all’azienda, con l’obiettivo di migliorare il benessere organizzativo.

Il gruppo ha ritenuto necessario riflettere su come ottimizzare il proprio lavoro, evitando di confondere i temi legati al benessere con quelli delle aggressioni. Sebbene i due ambiti siano strettamente interconnessi, il gruppo ha deciso di continuare a operare in sinergia, ma con un focus rinnovato.

Pertanto, il gruppo si è riorganizzato, ridefinendo il proprio ruolo e gli obiettivi, concentrandosi su un'azione mirata e ben strutturata.

Proposta per il Miglioramento del Benessere Organizzativo

Il benessere dei dipendenti rappresenta un elemento cruciale per il successo di ogni organizzazione. Un ambiente di lavoro sano è molto più produttivo.

Il Contributo del Gruppo al Benessere Organizzativo

Il gruppo di lavoro si propone di supportare l’azienda nel promuovere il benessere psicofisico dei dipendenti, suggerendo soluzioni e strategie che possano ottimizzare il clima lavorativo. In particolare, il gruppo si concentrerà sui seguenti ambiti:

1. Minimizzare lo Stress e Prevenire il Burnout

È fondamentale identificare tempestivamente i segnali di stress e burnout, per intervenire prima che diventino problematici.

2. Proporre Nuove Soluzioni per Affrontare le Difficoltà

Il benessere individuale è strettamente legato a un ambiente che favorisca la collaborazione e stimoli la creatività.

3. Gestire il Dispensio di Risorse Personali, Tempo ed Energie

Un altro obiettivo fondamentale è supportare i dipendenti nella gestione ottimale del loro tempo e delle loro risorse personali. Tali azioni contribuiranno a un utilizzo più sostenibile delle risorse, prevenendo il rischio di burnout.

Stress Lavorativo: Eustress vs Distress

L'azienda dovrà monitorare costantemente le situazioni di stress per evitare che il lavoratore superi i propri limiti senza il tempo necessario per recuperare, con effetti dannosi sul benessere psicofisico.

L'Importanza di Chiedere Aiuto

Un aspetto fondamentale per mantenere un buon equilibrio psicofisico è che i lavoratori comprendano l'importanza di chiedere aiuto quando necessario. L'azienda dovrà garantire l'accesso a supporto psicologico, sia interno che esterno, per affrontare le difficoltà individuali. Armonizzare la Vita Lavorativa e Privata Bilanciare le esigenze lavorative con quelle personali è essenziale per il benessere dei lavoratori. Conclusioni

Un flusso continuo di comunicazione tra azienda e dipendenti porterà a un ambiente più positivo, aumentando la performance complessiva dell'organizzazione.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

In questa sezione sono descritti gli atti aziendali che riguardano la promozione della parità nel processo di valutazione della performance. Queste azioni rappresentano il patrimonio aziendale che, in quanto inerente all'ambito di interesse del CUG, potrà essere oggetto di riflessione, collaborazione e condivisione da parte del Comitato in funzione della programmazione aziendale.

Il processo di misurazione e valutazione è uno strumento di conoscenza del sistema di gestione delle risorse umane, volto a promuovere lo sviluppo delle stesse quale fattore principale per la qualità del servizio.

Il processo è elemento fondamentale per un efficace e coerente piano di sviluppo e valorizzazione delle risorse umane, finalizzato a:

- individuare le potenzialità e favorire la crescita professionale anche attraverso piani formativi adeguati;
- favorire lo sviluppo dell'autonomia e della capacità decisionale;
- sviluppare la cultura organizzativa e promuovere il coinvolgimento di tutti gli attori del sistema.

Il sistema di valutazione individuale si basa sui seguenti principi:

- diretta conoscenza dell'attività del soggetto valutato da parte del soggetto valutatore;
- adeguata informazione e partecipazione attiva del soggetto valutato al procedimento di valutazione, sia in fase di assegnazione che di valutazione, anche attraverso forme di comunicazione e colloqui a ciò dedicati;
- trasparenza dei criteri di valutazione e dei risultati attesi in termini sia di obiettivi prestazionali individuali/collettivi nonché di comportamenti e di competenze organizzative;
- previsione di due gradi di valutazione a garanzia del soggetto valutato;
- garanzia del contraddittorio, a tutela della non discriminazione e della parità, con attivazione della struttura competente e dell'OIV che a sua volta può approfondire la problematica ascoltando i soggetti interessati, al fine della verifica in ordine alla correttezza della procedura valutativa attuata.

Il CUG nell'anno 2024 ha partecipato alla stesura della *RELAZIONE AZIENDALE SULLA PERFORMANCE 2023*, di cui alla Delibera DG n.1349 del 05.12.2024 inserendo il paragrafo 9. *BILANCIO DI GENERE E AZIONI POSITIVE*.

L'OIV, alla luce dell'analisi della Relazione di cui sopra, e in un'ottica di miglioramento continuo della qualità della Relazione, ha espresso un positivo apprezzamento per il miglioramento del processo di valutazione della performance e per l'integrazione della relazione stessa con l'analisi della prospettiva di genere.

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA’

- ✓ Il CUG dell’Azienda USL Toscana Centro è stato ricostituito e rinnovato per ulteriori 4 anni con Delibera del Direttore Generale n. 114/2023
- ✓ Per i membri del CUG è prevista una specifica formazione sui temi di interesse inserita nel PAF aziendale 2024, con previsione delle relative risorse economiche
- ✓ È dedicata al CUG una sezione del Sito aziendale, all’interno della quale sono pubblicate le normative, gli atti e i comunicati del Comitato
- ✓ Con Delibera 114/2023 è stato approvato il Regolamento di funzionamento del CUG, che stabilisce funzioni, struttura e modalità di azione
- ✓ Il CUG lavora in forma collegiale/plenaria di norma una volta al mese
- ✓ Il CUG lavora anche in focus Group su temi specifici

- ✓ vengono svolti due incontri annuali con la Direzione Aziendale e sono in programma aggiornamenti dell'attività con cadenza bimestrale
- ✓ Il CUG sta elaborando procedure per la presa in carico delle richieste che pervengono e per l'elaborazione di pareri e di percorsi di orientamento e indirizzo omogenei per gruppi di segnalazioni.
- ✓ Il CUG cura i rapporti con i CUG delle aziende sanitarie toscane e con la Rete Nazionale dei CUG prefiggendosi di consolidare tali rapporti e di partecipare a percorsi di approfondimento su tematiche specifiche, contribuendo così all'innovazione della cultura della PA sui temi in oggetto
- ✓ Il Comitato intende proseguire i rapporti con la Consigliera delle Pari Opportunità e con la Commissione Pari Opportunità Ordine dei Medici Firenze.

B. ATTIVITA'

Il CUG dell'Azienda USL Toscana Centro ha riavviato la piena attività nell'anno 2023, dopo lo scioglimento della precedente compagine e la ricostituzione del Comitato. Per tale motivo non è possibile fare una sostanziale valutazione della realizzazione delle azioni promosse o supportate dal CUG in precedenza.

I filoni di attività su cui i Focus Group del CUG sono stati impegnati nel 2024 sono i seguenti:

- Aggressioni del personale: Il CUG ha chiesto di entrare a far parte del Tavolo aziendale contro le aggressioni; ci si auspica di partecipare allo sviluppo di un percorso di collaborazione tra CUG, SePP, SOS Rischio Clinico e il Dipartimento Risorse Umane per la prevenzione e la gestione delle aggressioni al personale, particolarmente frequenti in ambito sanitario. Al tavolo delle aggressioni si proporrà di:
 - introdurre un ulteriore modulo specifico per le aggressioni tra dipendenti;
 - fare una procedura snella per l'erogazione delle sanzioni amministrative che comprenda la destinazione dei proventi e la condivisione con i dipendenti, e che preveda l'utilizzo di questi per finalità di welfare per i dipendenti.
 - Fare in modo che l'azienda risponda direttamente al singolo dipendente in merito alla segnalazione che avrà inviato e lo renda partecipe delle eventuali azioni che potranno essere intraprese.
- Il focus Group spera di stimolare l'azienda a farsi carico anche delle eventuali segnalazioni dei dipendenti delle ditte in appalto o somministrati.
- Si chiederà di attenzione la situazione sul versante aggressioni dei dipendenti che prestano servizio presso il domicilio degli utenti, sul territorio (infermieri, fisioterapisti, tdp, etc.), e poter dare un contributo si chiederà la visione di report, qualora ve ne siano;
- Si chiederà che qualora i dipendenti, vittime di aggressioni, o testimoni di aggressioni a terzi, vengano chiamati a testimoniare in tribunale, venga loro riconosciuto il tempo impiegato, dietro a presentazione di ufficiale attestazione, come orario di lavoro.
- Bilancio di genere: con Delibera DG. n.521 del 20/04/2023 è stato approvato il Piano per l'uguaglianza di genere, Gender Equality Plan (GEP 2023-2025), che costituisce il documento progettuale e programmatico per valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone alla vita lavorativa, favorire la cultura del rispetto, il contrasto alle discriminazioni e la pro-

mozione dell'effettiva uguaglianza di genere. Il GEP rappresenta l'insieme di impegni e azioni aziendali che mirano a promuovere l'uguaglianza di genere nell'organizzazione, attraverso il cambiamento istituzionale e culturale. Il CUG è impegnato nell'analisi del GEP al fine della valutazione del raggiungimento degli obiettivi e della nuova programmazione delle azioni.

Nel GEP è formalizzato l'obiettivo del contrasto alla discriminazione, alla violenza di genere e riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere, attraverso due azioni:

- Adesione alla Carta delle Pari Opportunità per l'uguaglianza sul lavoro, a cui il CUG ha mandato di aderire;
 - Attivazione di uno sportello di ascolto, per il quale il CUG è impegnato a collaborare con la Direzione aziendale e con le strutture di psicologia aziendali per mettere a sistema le risorse dedicate agli sportelli di ascolto esistenti per indirizzare e orientare le richieste.
- Cause di lavoro promosse contro l'azienda: il CUG potrà contribuire all'analisi di quelle che sono le motivazioni che sottendono tali cause di lavoro ed agevolare l'Azienda nell'individuare le criticità da superare, in collaborazione con la SOC Affari legali.
 - Provvedimenti disciplinari (dirigenza e comparto): il CUG potrà contribuire all'analisi delle motivazioni che portano ai provvedimenti disciplinari per mediare e favorire, a livello aziendale e sindacale, azioni preventive di comportamenti passibili di tali provvedimenti, così da ridurre la conflittualità e favorire il benessere.
 - Formazione dei membri del CUG: è stato approvato e svolto un Piano formativo finalizzato a sviluppare competenze specifiche sulle seguenti tematiche:

Aggressioni agli operatori sanitari: differenze di genere, prevenzione e ruolo del CUG: il corso ha fornito un'occasione importante per affrontare l'argomento e sviluppare un percorso di collaborazione tra CUG, SePP, SOS Rischio Clinico e il Dipartimento Risorse Umane per la prevenzione e la gestione delle aggressioni al personale. **L'evento formativo si è articolato in 1 giornata formativa di ore 3**

CUG normativa, compiti e funzioni: il corso ha reso i membri del Cug più edotti sulle funzioni del CUG (propositivi, consultivi e di verifica), sulla normativa che, partendo dall'Europa, ha determinato la nascita di CUG a livello nazionale, regionali e aziendali e soprattutto ha evidenziato le grandi potenzialità di questo organismo. **L'evento formativo si è articolato in 1 giornata formativa di ore 3**

Stress lavoro-correlato in Sanità e ruolo del CUG nella promozione del benessere lavorativo: il corso ha fornito una panoramica sull'argomento, ha illustrato casi concreti accaduti all'interno della Azienda Asl Toscana Centro e il percorso adottato dall'azienda per la loro gestione. **L'evento formativo si è articolato in 1 giornata formativa di ore 3**

Cug Day: evento di "bilancio" a cadenza annuale con focus sul lavoro svolto e sugli obiettivi da raggiungere.

Da settembre a dicembre 2024 il CUG ha lavorato all'organizzazione dell'evento aziendale **"INIZIAMO A CONOSCERE IL CUG..."** che si è tenuto il 14-01-2025. L'evento ha avuto una importante preparazione poiché sono stati invitati a partecipare in presenza:

- la direzione aziendale

- tutti i capi Dipartimento aziendali

- i membri OIV

In collegamento da remoto: tutti i direttori di struttura semplice e complessa

Allegata locandina dell'evento.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

I dati raccolti fino ad oggi sul personale della USL Toscana Centro confermano l'esistenza di un Gender Gap in termini di carriere, in linea con il trend nazionale.

L'analisi degli atti aziendali (PIAO, Gender Equality Plan, codice di comportamento) descrive al contempo una realtà aziendale orientata al miglioramento delle condizioni di parità, non discriminazione e benessere.

In questo quadro il CUG ha proseguito il suo lavoro allo scopo di promuovere e sostenere una cultura organizzativa integrata che punti all'implementazione della diversificazione e dell'inclusività (D&I), per un ambiente di lavoro gratificante, sostenibile e gentile, attraverso:

- Incentivazione della comunicazione e della collaborazione con la Direzione Aziendale attraverso un confronto costante e diretto con le funzioni apicali
- Accesso a dati organizzativi e analisi statistiche
- individuazione, dal fabbisogno formativo 2025 in particolare sulla tematica del Bilancio di Genere (Certificazione di Genere);
- Partecipazione ad eventi organizzati al fine di acquisire informazioni/competenze dalle altre realtà CUG.
- progettazione alla costruzione dei corsi di formazione previsti nel PAF, di interesse aziendale, su tematiche riguardanti le materie del Comitato Unico di Garanzia" e alla verifica a breve, medio e lungo termine degli stessi.
- Contatti con la Rete Nazionale CUG
- Coordinamento con Consiglieri Pari Opportunità e altre realtà CUG
- Promozione di una maggior conoscenza del CUG e delle sue funzioni attraverso sistemi comunicativi più capillari, funzionali e trasparenti

Allegato A

PROCEDURA DI SEGNALAZIONI E RICORSO AL CUG

Tutto il personale appartenente alla Azienda Usl Toscana Centro può rivolgersi al Comitato Unico di Garanzia (CUG) per avere chiarimenti e/o per fare segnalazioni o ricorso di cui il CUG tiene conto per proporre azioni di orientamento, consultive e migliorative.

All'interno del CUG è designato un gruppo ristretto, composto dalla Presidente e fino a due altri membri del CUG appositamente scelti, per la ricezione e il trattamento delle segnalazioni e ricorsi.

Il CUG è tenuto alla massima riservatezza e al rispetto della privacy in relazione alle questioni trattate.

Procedura preliminare: segnalazione

Chi ritiene di essere vittima di discriminazione, violenza di qualsiasi genere, comprese azioni riconducibili al fenomeno del mobbing, mancato benessere lavorativo, non rispetto delle condizioni di pari opportunità, può rivolgersi in via preliminare alla Presidente del CUG, segnalando la problematica attraverso la casella di posta elettronica dedicata: comitatounicogaranzia@uslcentro.toscana.it

(cui accedono Presidente, vice Presidente e la persona addetta alla Segreteria, tenuti al dovere di riservatezza).

La Presidente, affiancata dal gruppo ristretto, valuta sempre il contenuto della segnalazione e, se necessario, avvia un colloquio di approfondimento con la parte segnalante.

Inoltre la Presidente, affiancata dal gruppo ristretto, previo consenso della parte segnalante, può sentire il/la/presunto/a/i autore/trice/i del comportamento segnalato anche al fine di avviare una possibile azione di mediazione di base tra le parti.

Il consenso della parte segnalante deve essere acquisito sempre in forma scritta.

Il gruppo ristretto, qualora lo ritenga necessario per la tutela della parte segnalante, può interfacciarsi con gli Organi competenti (Direzione aziendale e/o Responsabile organizzativo dell'ambiente di lavoro interessato dall'evento) al fine di favorire possibili azioni migliorative in relazione al bisogno segnalato.

Nel caso di eventuali azioni discriminatorie nei confronti di coloro che hanno segnalato illeciti (c.d. whistleblower), il CUG provvede a darne tempestiva comunicazione anche al Responsabile per la prevenzione della Corruzione.

La Presidente ed il gruppo ristretto, alla prima seduta utile, investono il CUG in plenaria sulla questione segnalata, mantenendo l'anonimato in riferimento alle disposizioni normative in materia di privacy.

La procedura preliminare deve concludersi nel più breve tempo possibile in relazione alla delicatezza e alla complessità della situazione.

Procedura formale:

Qualora la parte segnalante non ritenga sufficienti i tentativi di risoluzione attuati con la procedura preliminare, può avviare la procedura formale.

La procedura si apre con una segnalazione scritta (utilizzando il modulo disponibile al [link...](#)) contenente una descrizione dei fatti, firmata dalla lavoratrice/tore che si Qualora la segnalazione riguardi e coinvolga persone con le quali possa insorgere potenziale conflitto di interesse con uno o più componenti del gruppo ristretto, questi verrà sostituito con altro componente del CUG

La Presidente ed il gruppo ristretto alla prima seduta utile investono il CUG in plenaria sulla questione segnalata, mantenendo l'anonimato in riferimento alle disposizioni normative in materia di privacy.

L'attività del Gruppo segnalazioni CUG verrà rendicontata con report periodici alla Direzione Aziendale, in forma anonima.

“Iniziamo a conoscere il CUG....”

SCHEDA SEGNALAZIONE



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ:
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

SCHEDA SEGNALAZIONE PROBLEMA / DISAGIO

Il CUG (Comitato Unico di Garanzia) promuove il benessere organizzativo e contrasta ogni forma di discriminazione e di violenza morale e psicologica di chi lavora; questo modulo ha il compito di raccogliere le segnalazioni del personale.

Parlaci della tua esperienza e/o del tuo disagio. Il CUG, tenuto a un vincolo di riservatezza, si impegnerà a raccogliere e valutare la tua segnalazione e favorire attraverso funzioni propositive, consultive e di verifica eventuali azioni di miglioramento sia a livello individuale che istituzionale.

IDENTITÀ DEL SEGNALANTE
Cognome e nome _____
Qualifica _____
Dipartimento /Struttura/Servizio di appartenenza _____
Recapito per eventuali contatti:
tel. _____
email _____

Aiutaci a comprendere meglio il disagio/problema che vuoi portare alla nostra attenzione, individuando l'ambito, l'area problematica e fornendo una sintetica descrizione dei fatti, atti e comportamenti:

Ambito (possono essere indicati uno o più ambiti)

- Parità e pari opportunità di genere
- Parità e pari opportunità lavorative

- Discriminazione relativa al genere, alla razza, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla lingua e alla religione
- Benessere lavorativo e clima organizzativo
- Efficienza ed efficacia dell'organizzazione
- Comportamenti ostili e/o persecutori posti in essere sul luogo di lavoro, al fine di emarginare e/o dequalificare la persona che ne è vittima
- Organizzazione del lavoro
- Formazione del personale
- Orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa
- Criteri di valutazione del personale
- Avanzamenti di carriera
- Sicurezza sul lavoro
- Altro specificare _____

1. DESCRIVERE LA SITUAZIONE

2. EVENTUALI SUGGERIMENTI PER IL MIGLIORAMENTO

Data ___/___/___

Firma _____

Allegato B

Iniziamo a conoscere il CUG...

Il CUG Azienda USL Toscana Centro incontra la Direzione Aziendale, i Direttori di Dipartimento e i Direttori di Struttura.

Martedì 14/01/2025 ore 12:00 - 14:00
Sala Bufalini PO Santa Maria Nuova



PROGRAMMA

12:00 Saluti

12:15 - 12:30 Cos'è il CUG e la sua funzione

Giuditta Martelli (Presidente CUG)

12:30 - 13:30 Cosa abbiamo fatto e cosa faremo

- Verso la Certificazione di Genere. *Marisa D'Avino*
- Segnalazioni da parte del personale: procedura e gestione. *Sara Guttadauro*
- Formazione: PAF 2024 Stress, Mobbing, Violenza e aggressioni. PAF 2025. *Daniele Signorini*
- Il tema delle Aggressioni al personale. *Giovanni Mattiolo*

13:30 - 13:45 Bando CUG 2025. *Valentina Corridori*

13:45 - 14:00

- Altre azioni per promuovere benessere e parità in Ausl Toscana Centro. *Maria Cristina Abate*
- Il Benessere nel sistema della Performance. *Valentina Corridori*

14:00 Buffet